



MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK

VERHALTENSKODEX
CODE OF CONDUCT

K
O
D
E
X

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

der Unternehmensgruppe MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK

PRÄAMBEL

UNTERNEHMEN

MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK bietet als national und international tätiger Logistikdienstleister alle relevanten Funktionen der Kontraktlogistik. Die Felder Beschaffungslogistik, Produktionslogistik und Distributionslogistik bilden den Kern der betrieblichen Tätigkeiten des Konzerns.

Für den Unternehmenserfolg der Lila Logistik sind engagierte, kompetente und verantwortungsvoll handelnde Mitarbeiter von zentraler Bedeutung. Unsere Ausrichtung und unsere Strategie verlangen als Basis ein gemeinsames Werte- und Grundsatzsystem, das allen Mitarbeitern als Richtlinie für ihr Verhalten dienen soll.

ANFORDERUNGEN

Mit fortschreitendem Wachstum haben sich auch die Anforderungen an unser Verhalten im täglichen Geschäftsverkehr und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern erhöht. Hinzu kommen neue nationale und internationale rechtliche Anforderungen.

Der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften in den Staaten, in denen wir tätig sind, wollen wir mit einheitlichen Standards Rechnung tragen. Dieser Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Baustein des Corporate Governance Verständnisses der Lila Logistik. Die Richtlinie beinhaltet alle Grundsätze und Maßnahmen, die auf die Sicherstellung eines regelkonformen Verhaltens der gesetzlichen Vertreter und unserer Mitarbeiter abzielen. Diese Standards bilden die unverzichtbare Basis für unsere Geschäftsprozesse im Innen- und Außenverhältnis.

GENDERHINWEIS:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Richtlinie die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung. MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK fördert zu jeder Zeit eine diverse und inklusive Mitarbeiterschaft. Die Wertschätzung und Toleranz gegenüber LGBTQIA+ erachten wir als selbstverständlich.

I. ALLGEMEINES

1. ZIEL DES VERHALTENSKODEX

Ein einwandfreies und verantwortungsvolles Handeln eines jeden Mitarbeiters ist unerlässlich. Mit diesem Verhaltenskodex wollen wir unsere Werte und unser Handeln sowohl im Umgang untereinander als auch gegenüber unseren Geschäftspartnern schriftlich manifestieren. Neben der Einhaltung von Recht und Gesetz steht auch die Achtung unserer Werte; das bedeutet eine freiwillige Selbstverpflichtung und Selbstbeschränkung auch dort, wo das Recht Freiräume gewährt.

2. GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende Verhaltenskodex definiert und regelt verbindlich geltende Mindeststandards und demonstriert ein Bekenntnis zu einem integren Handeln sowie zu unserer sozialen Verantwortung und Verantwortung für die Umwelt. Er bildet einen Leitfaden, an welchem sich das Handeln aller Mitarbeiter – unabhängig von Position und Verantwortungsbereich – orientieren soll und gilt für die gesamte Unternehmensgruppe der Lila Logistik.

3. ERWARTUNGEN UND GRUNDSÄTZE

Unseren Mitarbeitern ist bewusst, dass sie durch ihr Verhalten auch die Lila Logistik repräsentieren und damit deren Wettbewerbsposition nach außen und die Kultur nach innen prägen. Alle Mitarbeiter behandeln andere in der gleichen Weise, wie sie es von anderen erwarten. Daraus resultiert ein fairer und respektvoller Umgang miteinander im Unternehmen sowie mit Geschäftspartnern. Daher sehen wir die folgenden Grundwerte als verbindlich für alle Mitarbeiter an:

- ▶ Wahrung der Menschenrechte gemäß der internationalen Charta der Menschenrechte (OHCHR)
- ▶ UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP´s)
- ▶ Erklärung der internationalen Arbeitsorganisationen (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- ▶ Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- ▶ Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
- ▶ OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen

sowie

- ▶ Gesetzkonformes Verhalten
- ▶ Achtung der Persönlichkeit und der Würde des Einzelnen
- ▶ Verbot jeglicher Diskriminierung
- ▶ Faire und kooperative Zusammenarbeit intern wie extern
- ▶ Professionalität, Aufrichtigkeit, Loyalität, Eigenverantwortung und Integrität
- ▶ Respekt gegenüber Mitmenschen und Umwelt
- ▶ Einhaltung der LILA Verfassung
- ▶ Einhaltung der Arbeitssicherheitsstandards und Wahrung eines sicheren Arbeitsumfeldes
- ▶ Schutz der Umwelt und Sicherstellung eines nachhaltigen Handels

Diese Werte sorgen für eine gemeinsame, übergreifende Identität in allen Gesellschaften der Lila Logistik.

4. FÜHRUNGSKULTUR UND LILA VERFASSUNG

Die Werte und Ziele der Unternehmensgruppe, letztendlich das Wertesystem für die Menschen in unserer Organisation, sind in der LILA Verfassung niedergeschrieben. Sie ist allen Mitarbeitern zugänglich. Die LILA Verfassung bildet die Grundlage der LILA Kultur und der Unternehmensidentität.

Wir erwarten insbesondere von unseren Führungskräften, dass sie ihr eigenes Verhalten an der LILA Verfassung orientieren und damit auch eine angemessene Vorbildfunktion erfüllen.

Mit der Umsetzung wertorientierter Führung unterstützen Führungskräfte einen toleranten und fairen Umgang. Durch eine aufgeschlossene Haltung gegenüber ihren Mitarbeitern schaffen sie eine Arbeitsatmosphäre, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Führungskräfte inakzeptablem Verhalten vor. Sie agieren als Vermittler bei entsprechenden Konflikten.

II. DIE GRUNDLEGENDEN PRINZIPIEN DER MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK

Wir orientieren uns bei unserem Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere streben wir einen hohen Integritätsstandard an und tun unser Bestes, um unserer sozialen Verantwortung und unserer Verantwortung für die Umwelt gerecht zu werden. Dies beinhaltet Ehrlichkeit und Rechtschaffenheit, Einhaltung der Menschenrechte und Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung aufgrund von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnie. Dabei gilt als oberstes Prinzip: Wir halten uns an das für uns geltende Gesetz, Verordnungen und sonstigen Rechtsvorschriften. Daraus leiten wir folgende Maßstäbe für uns ab:

1. INTEGRITÄT

Wir stellen hohe Anforderungen an unser integriertes Handeln. Um diese hohen Anforderungen erfüllen zu können, fördern wir Transparenz, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen. Ein integriertes Handeln bedeutet für uns insbesondere:

A. EINHALTUNG DER GESETZE UND RECHTMÄSSIGES HANDELN

In allen Bereichen des unternehmerischen Handelns unterliegen wir Gesetzen, Verordnungen und anderen Rechtsvorschriften. Dabei handelt es sich um nationale und internationale Regelungen ebenso wie um regionale und lokale Vorschriften. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, dass wir die rechtlichen Bestimmungen, die in den jeweiligen Rechtsräumen gelten, in denen wir tätig sind, respektieren und befolgen. Dazu muss jeder Mitarbeiter die rechtlichen Bestimmungen, die seine Arbeit betreffen, kennen und die jeweiligen Regelungen auch seinen Mitarbeitern vermitteln, die ihm unterstellt sind. Darüber hinaus muss jeder Mitarbeiter die Bestimmungen seines Arbeitsvertrags und die einschlägigen betrieblichen Regelungen einhalten.

Alle wesentlichen Geschäftsvorgänge müssen ordnungsgemäß und vollständig erfasst werden. Niemand darf sich an der Anforderung oder Erstellung falscher Rechnungen, Gehaltslisteneinträge oder anderer irreführender Dokumente oder fingierter finanzieller Arrangements beteiligen oder solche vornehmen.

B. EHRlichkeit UND WETTBEWERB

Wir stehen zu unserem Wort. Wir geben keine falschen Auskünfte wider besseren Wissens. Wir verfolgen saubere und anerkannte Geschäftspraktiken und agieren in einem wettbewerbsorientierten Umfeld als fairer Wettbewerber. Wir handeln professionell und setzen uns im Wettbewerb durch unsere qualitativ hochwertige Arbeit und nicht durch wettbewerbswidriges Verhalten durch. Wir respektieren das geistige Eigentum Dritter und nutzen keine Plagiate oder beteiligen uns hieran.

Niemals werden andere Firmen oder Institutionen verunglimpft. Das Verhalten gegenüber externen Partnern und Marktteilnehmern ist professionell, transparent, respektvoll und fair zum Wohl unserer Interessengruppen.

Mit den Aufsichtsbehörden pflegen wir einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang.

C. KARTELLRECHT

Wir achten den fairen Wettbewerb. Das bedeutet, wir setzen uns im Wettbewerb durch Leistung und nicht durch unzulässige Absprachen mit anderen Unternehmen durch. Wir tauschen uns mit unseren Wettbewerbern über nichts aus, was den Wettbewerb beeinträchtigen könnte. Das bedeutet insbesondere, wir treffen keine Absprachen über z.B. Preise, Konditionen und Geschäftsbedingungen weder schriftlich, noch mündlich, noch durch schlüssiges Verhalten. Gleiches gilt für abgestimmte Verhaltensweisen der Unternehmen, die zu einem ähnlichen Ergebnis führen. Wir achten die Freiheit unserer Abnehmer, indem wir sie in ihrer Wettbewerbstätigkeit nicht unangemessen einschränken. Verstöße können durch Kartellbehörden z.B. mit Bußgeldern gegen Unternehmen, Vorgesetzte und handelnde Personen und in Ausnahmefällen auch mit Freiheitsstrafen geahndet werden.

Dies bedeutet insbesondere:

- ▶ **keine** Absprachen über Preise oder sonstige Handelsbedingungen
- ▶ **keine** unangemessen hohen Preise (Kundenausbeutung), sofern wir in dem betroffenen Bereich marktbeherrschend sind
- ▶ **keine** unrealistisch niedrigen Preise (Marktverdrängung von Wettbewerbern), sofern wir in dem betroffenen Bereich marktbeherrschend sind
- ▶ **keine** Aufteilung von Märkten oder Kundengruppen mit Wettbewerbern
- ▶ **keine** Diskriminierung bestimmter Kunden, sofern wir in dem betroffenen Bereich marktbeherrschend sind
- ▶ **kein** Austausch über wettbewerbsensible Geschäftsinformationen von Lila Logistik oder von unseren Geschäftspartnern.

D. PRÄVENTION VON KORRUPTION, ERPRESSUNG UND BESTECHUNG, INTERESSENKONFLIKTE

Wir dulden keine unmoralischen oder korrupten Praktiken sowie Erpressung und Bestechlichkeit durch Mitarbeiter. Wir pflegen Transparenz im Umgang mit allen Geschäftspartnern und Behörden. Wir lehnen jegliche Form der Korruption ab, sei sie öffentlich oder privat, aktiv oder passiv und halten uns an die Antikorruptionsgesetze.

Mitarbeiter dürfen keine Zuwendungen mit der Absicht unrechtmäßiger Einflussnahme anbieten oder entgegennehmen und dürfen nur Zuwendungen von maßvollem Wert anbieten oder gewähren. Zuwendungen von maßvollem Wert meint Geschenke, Bewirtungen und andere Einladungen, bei denen Anlass, Form und Umfang angemessen sind, etwa gelegentliche Geschenke von rein symbolischen Wert.

E. GELDWÄSCHE

Unser Unternehmen darf nicht zur Geldwäsche missbraucht werden. Geschäfte, bei denen ein Verstoß nicht ausgeschlossen werden kann, sind abzulehnen. Die Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche werden ausnahmslos eingehalten.

F. OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN, VERHINDERUNG VON INSIDERHANDEL UND VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Die Lila Logistik unterliegt dem Aktienrecht und ist im Rahmen dessen zur Offenlegung von Informationen und Vermeidung von Interessenkonflikten verpflichtet.

Allen Mitarbeitern der Lila Logistik ist der Missbrauch und die Weitergabe von Insiderinformationen verboten. Die Lila Logistik setzt sich für einen fairen Wertpapierhandel ein. Ad-hoc-Mitteilungen zu LILA-relevanten Informationen werden unverzüglich veröffentlicht; solange dies nicht erfolgt ist, darf diese Information nicht unbefugt weitergegeben oder für Wertpapiergeschäfte genutzt werden.

Sämtliche Außendarstellungen müssen mit dem Bereich Unternehmenskommunikation abgestimmt werden. Nur autorisierte Personen sind befugt, im Namen des Unternehmens Informationen, die die Lila Logistik betreffen, an die Öffentlichkeit, an Medien oder andere Dritte weiterzugeben.

Unsere Mitarbeiter dürfen sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die einen Interessenskonflikt zwischen ihren persönlichen und den Interessen der Lila Logistik hervorrufen würden. Hierzu zählt bspw. dass keine familiären oder sonstigen persönlichen Beziehungen genutzt werden, um das geschäftliche Urteilsvermögen unangemessen zu beeinflussen.

G. AUSFUHR- UND WIRTSCHAFTSKONTROLLEN, HANDELSANKTIONEN

Wir befolgen sämtliche für uns geltenden Außenwirtschafts-, Exportkontroll- und Zollvorschriften. Auch die für uns geltenden Sanktionsgesetze und Sanktionsverordnungen halten wir ein. Dies gilt insbesondere für alle auf uns anwendbaren Gesetze und Verordnungen („Sanktionsgesetze“), welche die Einschränkung von Geschäftsbeziehungen mit folgenden Akteuren betreffen:

- ▶ Länder und/oder politische Gebietskörperschaften in Ländern, die Sanktionen unterliegen (zusammengefasst „sanktionierte Länder“); und
- ▶ Unternehmen sowie natürliche und juristische Personen einschließlich deren Vertretern, die in sanktionierten Ländern ihren Wohnsitz haben oder auf nationalen oder internationalen Sanktionslisten aufgeführt sind (zusammengefasst „sanktionierte Personen“).

H. STEUERN

Unsere Steuern entrichten wir rechtzeitig und in Übereinstimmung mit den für uns geltenden Steuergesetzen. Wir haben ein Tax Compliance System implementiert und halten uns an die Prozesse, die wir im Rahmen unseres Tax Compliance Systems festgelegt haben.

I. EINHALTUNG DES DATENSCHUTZES

Alle Bestimmungen des Datenschutzes sind einzuhalten. Insbesondere der Schutz personenbezogener und unternehmensinterner Daten sowie vertraulicher Daten von Geschäftspartnern während unseres gesamten Geschäftsprozesses ist zwingend zu gewährleisten.

Im Sinne von Teamwork und Zusammenarbeit wird großen Wert auf die Richtigkeit und Vollständigkeit der erstellten und/oder dokumentierten Informationen gelegt. Alle geschäftlichen Angelegenheiten, von denen im Rahmen der Geschäftstätigkeit Kenntnis erlangt wird, werden streng vertraulich behandelt, unabhängig davon, ob sie das Unternehmen oder Dritte betreffen. Größte Sorgfalt wird auf den Umgang mit und das Speichern von derartigen Informationen gelegt. Die Mitarbeiter haben über alle Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren.

J. KEINE TÄUSCHENDEN MARKETINGPRAKTIKEN

Wir betreiben keine täuschenden Marketingpraktiken und beteiligen uns hieran auch nicht.

K. WISSENSCHAFT UND TECHNOLOGIE

Wir stellen sicher, dass unsere Tätigkeiten mit der Wissenschafts- und Technologiepolitik der Länder in Einklang stehen, in denen wir Tätigkeiten ausüben.

L. VERBOT VON ALKOHOL UND DROGEN

Die Arbeit unter dem Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen und anderen Substanzen ist verboten.

M. EHRENAMT

Wir befürworten das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter.

2. SOZIALE VERANWORTUNG

Wir setzen uns für die Förderung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen ein. Wir bekennen uns zu der Internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und den international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dies gilt auch dann, wenn in den nachfolgenden Punkten nicht nochmals explizit Bezug auf diese Regelwerke Bezug genommen wird. Dabei legen wir besonderes Augenmerk auf die Rechte, die im betrieblichen Umfeld eine besondere Rolle spielen. , Diese Rechte leiten und untermauern unsere Unternehmenspolitik.

A. FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN, FAIRE LÖHNE, ARBEITSSCHUTZ UND MITARBEITERFÜHRUNG

Dem hohen Einsatz unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz steht die soziale Verpflichtung des Unternehmens zur Sicherung optimaler Arbeitsbedingungen gegenüber. Hierzu gehört auch die Einhaltung der geltenden Gesetze und Bestimmungen zu Arbeitszeiten, Lohnuntergrenzen und Mindestlöhne. Außerdem stellen wir sicher, dass alle in der Lila Logistik arbeitenden Menschen ihre Aufgaben sicher erfüllen können. Wir achten daher in jeder Situation darauf, Unfälle bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden und Risiken zu reduzieren.

Wir dulden kein Mobbing. Jede Form von Mobbing wird sanktioniert.

Die Fachkompetenzen der Mitarbeiter werden fortlaufend weiterentwickelt, um höchste Qualitätsstandards auf einem sich ständig ändernden Weltmarkt zu erfüllen.

Unsere Mitarbeiter werden aufgrund ihrer Leistung beurteilt und ihnen wird hierzu ein aufrichtiges und faires Feedback gegeben.

B. ARBEITNEHMERRECHTE, VERSAMMLUNGSFREIHEIT UND TARIFFREIHEIT

Wir akzeptieren das Recht unserer Mitarbeiter auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen. Mitarbeiter, die von diesen Rechten Gebrauch machen, werden nicht benachteiligt.

C. GLEICHBEHANDLUNG, PERSÖNLICHKEITSRECHTE UND MINDERHEITEN

Wir schätzen alle Mitarbeiter in ihrer persönlichen Individualität. Dementsprechend behandeln wir alle Mitarbeiter gleich und zwar unabhängig von ihrer nationalen und ethnischen Abstammung, sozialen Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexuellen Orientierung, Alter, Geschlecht, politischen Meinung, Religion, Weltanschauung oder Ähnliches. Wir achten die Persönlichkeitsrechte anderer und greifen nicht willkürlich oder unrechtmäßig in die Privatsphäre anderer ein und schädigen nicht deren Ruf.

Das Diskriminierungsverbot beinhaltet für uns die Wahrung der Rechte von Minderheiten und indigenen Völker.

Die Toleranz, die in Wohlwollen und Aufgeschlossenheit gegenüber den Mitmenschen zum Ausdruck kommt, schließt jede Form extremistischen Verhaltens aus.

D. MEINUNGSFREIHEIT

Der Schutz und die Gewährung des Rechts auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung ist uns wichtig. Wir verurteilen niemanden aufgrund seiner Meinung und respektieren die Gedanken- und Gewissensfreiheit. Dabei erwarten wir, dass Meinungsäußerungen in Verbindung mit der Lila Logistik die Grenze zu strafbaren Handlungen (z.B. Beleidigungen und Verleumdungen im Sinne des Strafgesetzbuchs) nicht überschreiten. Meinungsäußerungen in Verbindung mit der Lila Logistik, die mit unserer freiheitlichen demokratischen Grundordnung nicht vereinbar sind, werden ebenfalls nicht toleriert. Was Meinungsäußerungen im privaten Umfeld ohne Verbindung zur LILA Logistik anbelangt, wünschen wir uns von unseren Mitarbeitenden einen verantwortungsbewussten Umgang mit dem hohen Gut der Meinungsfreiheit.

E. KEINE KINDERARBEIT UND ABLEHNUNG JEDWEDER FORM MODERNER SKLAVEREI UND UNTERDRÜCKUNG

Kein Mitarbeiter darf durch Gewalt und/oder unzulässige Maßnahmen zur Arbeit gezwungen werden. Wir tolerieren weder Kinderarbeit noch eine sonstige Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen.

Moderne Sklaverei kann in verschiedenen Formen auftreten und umfasst auch Knechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel. Diese Formen haben alle die Freiheitsberaubung einer Person durch eine andere Person gemeinsam, um sie für persönliche oder kommerzielle Zwecke auszubeuten. Als Lila Logistik haben wir einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber der modernen Sklaverei mit dem Ziel, moderne Sklaverei nicht nur innerhalb unseres Unternehmens zu verhindern, sondern auch in unseren Lieferketten.

Kein Mitarbeiter darf unterdrückt werden. Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch geschützt sind.

F. SCHUTZ NATÜRLICHER LEBENSGRUNDLAGEN, VERBOT WIDERRECHTLICHER LANDNAHME

Wir halten uns an das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs, die

- ▶ die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt,
- ▶ einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt,
- ▶ einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder zerstört oder
- ▶ die Gesundheit einer Person schädigt.

Außerdem halten wir uns an das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern, bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage eines Menschen sichert.

G. EINSATZ VON SICHERHEITSKRÄFTEN

Es kann zum Schutz unserer Betriebsstätten notwendig sein, dass wir Sicherheitskräfte mit dem Schutz unserer Betriebsstätten beauftragen. Wir sorgen bei einer etwaigen Beauftragung von Sicherheitskräften dafür, dass die Sicherheitskräfte in angemessener Weise dahin geschult sind und kontrolliert werden, dass sie bei ihrem Einsatz das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung beachten, Leib und Leben nicht verletzen und auch die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigen.

3. VERANTWORTUNG FÜR UNSERE UMWELT

Wir erfüllen die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz und handeln umweltbewusst. Unser Ziel ist die Erhaltung natürlicher Ressourcen, die Entwicklung von Umweltbewusstsein. Die Umwelt für die heutige und für zukünftige Generationen zu schützen und alle geltenden Umweltschutzgesetze sowie unternehmensinterne Vorgaben einzuhalten, ist unser Grundanliegen.

A. UMWELTMANAGEMENTSYSTEM

Um uns beim Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern, unterhalten wir ein Umweltmanagementsystem. Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems sammeln und evaluieren wir die möglichen Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt, Gesundheit und Sicherheit und stellen messbare Ziele auf und machen uns ggf. auch Zielvorgaben zur Verbesserung unserer umweltbezogenen Ergebnisse. Unser Umweltmanagementsystem sieht überdies regelmäßige Kontrollen vor, auch zur Beobachtung unserer umweltbezogenen Ziele.

B. FOLGENABSCHÄTZUNG, NOTFALLPLÄNE UND UMWELTBEZOGENE SCHULUNGEN

Wir schätzen die absehbaren Folgen unserer Tätigkeiten für die Umwelt, Gesundheit und Sicherheit nach bestem Wissen und Gewissen ab und berücksichtigen die Ergebnisse unserer Abschätzungen bei unseren Entscheidungen.

Um ernste Umwelt- und Gesundheitsgefahren zu vermeiden, mildern oder zu beheben, haben wir Notfallpläne erstellt.

Unsere Mitarbeitern bieten wir regelmäßige Schulungen zu Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen an, da wir davon überzeugt sind, dass unsere umweltbezogenen Ziele nur erreicht werden können und die Gesundheit und Sicherheit nur dann bestmöglich geschützt werden, wenn alle Mitarbeiter hierzu ihren Beitrag leisten.

C. SCHONENDER UMGANG MIT RESSOURCEN

Wir setzen unsere ganze Erfahrung, unser technisches Know-how und unsere Kreativität ein, um Ressourcen zu schonen und Belastungen für Mensch und Umwelt zu vermeiden. Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unserer Umweltbilanz und dem Einsatz unserer Ressourcen zur Erreichung nationaler und europäischer Klimaziele.

Dies beinhaltet insbesondere auch

- ▶ Luftreinhaltung durch die Reduktion von Treibhausgasemissionen und Feinstaubpartikeln
- ▶ Die Verbesserung der Energieeffizienz
- ▶ Die Nutzung erneuerbarer Energien
- ▶ Die Reduktion des Wasserverbrauchs
- ▶ Die Vermeidung von Wasserverschmutzung, u.a. durch verantwortungsvolles Gefahrstoff- und Chemikalienmanagement
- ▶ Die Erhaltung der Artenvielfalt, Förderung nachhaltiger Landnutzung und Vermeidung von Entwaldung
- ▶ Die Erhaltung der Bodenqualität
- ▶ Nachhaltiges Ressourcenmanagement und Abfallreduzierung

D. QUECKSILBER, PERSISTENTE ORGANISCHE SCHADSTOFFE, GEFÄHRLICHE ABFÄLLE

Gefährliche Stoffe bergen erhebliche Risiken für Mensch und Umwelt. Uns ist daran gelegen, Gefahren und Risiken gefährlicher Stoffe durch die Einhaltung der einschlägigen Gesetze, Verordnungen und sonstigen Rechtsvorschriften zu vermeiden. Wir halten uns daher an die internationalen Standards über den Umgang mit Quecksilber und persistenten organischen Schadstoffen (Minamata-Übereinkommen über Quecksilber und Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe).

Schließlich beachten wir auch das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle nach dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung und halten uns auch sonst an die Vorgaben dieses Übereinkommens.

4. UMSETZUNG

Um die gute Reputation der Lila Logistik zu wahren, ist der Verhaltenskodex nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch bei außerdienstlichen Aktivitäten einzuhalten, wenn der Mitarbeiter von Dritten als Repräsentant des Unternehmens wahrgenommen wird und damit die Belange des Unternehmens tangiert werden. Wir bitten alle Mitarbeiter darum, auch andere Mitarbeiter bei der Einhaltung dieses Verhaltenskodex zu unterstützen.

Die Führungskräfte sind aufgerufen, die Umsetzung des Verhaltenskodex und das Wertesystem auf Basis der LILA Verfassung aktiv zu fördern. Dazu gehört es, sicherzustellen, dass alle ihnen zugeordneten Mitarbeiter den Verhaltenskodex und die LILA Verfassung kennen und diese in der Praxis einhalten.

Die Mitarbeiter unterstützen die Einhaltung dieses Verhaltenskodex durch etwaig erforderliche Hinweise an ihren Vorgesetzten oder andere vom Unternehmen zur Verfügung gestellte geeignete Stellen. Sollten Mitarbeiter Kenntnis von einem möglichen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex erhalten, werden sie ermutigt, den Verstoß mitzuteilen. Kein Mitarbeiter hat aufgrund einer solchen Mitteilung, die in redlicher Absicht erfolgt, Nachteile zu befürchten, auch wenn diese sich als unbegründet herausstellt.

5. VERSTOSS

Die Verletzung des Verhaltenskodex von MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK kann zu Sanktionen in Form einer Abmahnung führen. Außerordentlich grobe Verstöße können sogar zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zur Meldung an die zuständige Behörde oder zu weiteren rechtlichen Schritten führen.

6. HINWEISERSYSTEM

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, etwaige Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex, gegen Menschenrechte oder sonst gegen das Gesetz zu melden. Hierzu stellen wir unseren Mitarbeitern und externen Personen einen geschützten Kanal zur Verfügung, der unter folgendem Link erreichbar ist:

<https://www.lila-logistik.com/de/compliance-management-system>

Außerdem besteht die Möglichkeit Verstöße beim Zentralen Beschwerdemanagement schriftlich oder per Email zu melden:

Email: compliance@lila-logistik.com

Postalisch:

Müller – Die lila Logistik SE

Compliance Gremium

Ferdinand-Porsche-Str. 4

74354 Besigheim

Über einen definierten Prozess werden innerhalb des Unternehmens in einem festgelegten Zeitrahmen diese Hinweise analysiert und geeignete Maßnahmen eingeleitet.

Eine Meldung kann anonym erfolgen. Für den Fall, dass Kontaktdaten bei der Meldung offen gelegt werden, wird die Identität des Meldenden selbstverständlich vertraulich behandelt. Mitarbeitern entsteht kein Nachteil dadurch, dass sie einen möglichen Verstoß gemeldet haben. Repressalien oder Drohungen gegen solche Mitarbeiter sind verboten. Dies gilt insbesondere, aber nicht nur, wenn er sich geweigert hat, in einer Art zu handeln, die im Widerspruch zu den ethischen Prinzipien steht.

7. ANPASSUNGEN

Wir überprüfen den Verhaltenskodex, die LILA Verfassung und unser Verhalten regelmäßig und werten unsere Erfahrungen aus, um uns bei der Einhaltung der in dem Verhaltenskodex und der LILA Verfassung festgelegten Werte und Prinzipien stets zu verbessern.

Stand 06/2024

Das geschäftsführende Direktorium der MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK



MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK